

La irresponsabilidad y la ignorancia de unos y otros nos puede llevar al abismo



ESTE **23 DE OCTUBRE** CADA TRABAJADOR Y TRABAJADORA DE CRTVE TIENE QUE TOMAR UNA DECISIÓN, ESTÁ EN SU MANO, ESTÁ EN SU VOTO. NO ES MOMENTO DE JUGAR A LA CONFUSIÓN, NO ES MOMENTO DE BUSCAR RÉDITOS SINDICALES NI PERSONALES, NOS JUGAMOS EL FUTURO, NOS LO JUGAMOS TODO.

¿QUÉ PASA SI VOTO NO?

■ ¿Qué pasará el día 24 si el resultado es NO? No tendremos Convenio Colectivo.

El I Convenio Colectivo de CRTVE habrá perdido su vigencia (*Informe de la Abogacía General del Estado, Art 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y distintos informes de los servicios jurídicos de los sindicatos*).

■ **¿Qué Convenio Colectivo o norma que lo sustituya se aplicará?** El Convenio Colectivo de aplicación sería el de ámbito superior (*Art 86.3 del Estatuto de los trabajadores*): Convenio de la Industria de Producción Audiovisual publicado en el BOE de 7 de agosto de 2012 y el I Convenio Colectivo del sector de Radiodifusión Comercial Sonora publicado en el BOE de 7 de Agosto de 2012. Esto ya sucede en PRISA (TV). También podría aplicarse el Estatuto de los Trabajadores, como sucede en RTV Madrid.

■ **¿Podría la empresa aplicarnos el Salario Mínimo Interprofesional o el establecido en los Convenios Colectivos citados?** Si, y en ningún caso el Salario superará los **17.000 euros Anuales** (*Estatuto de los Trabajadores o tablas salariales de los convenios citados con anterioridad*).

■ **¿Qué jornada sería de aplicación en CRTVE?** La regulada en los convenios citados o **40 horas semanales** en computo anual.

■ **¿Podría la empresa aplicarme el 10% de jornada anual irregular establecida en el Estatuto de los Trabajadores?** Si, la empresa podría aplicarme **jornada anual irregular (188 horas anuales)**, como así se establece en Estatuto de los Trabajadores, al no existir convenio colectivo que la limite, y al no estar regulada en los convenios citados. En CRTVE la empresa podría aumentar y/o reducir la jornada un máximo de 188 días.

■ **¿Cuántos días de vacaciones tendría?** **30 días naturales**, tal y como se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

■ **¿Qué sistema de clasificación profesional tendríamos y que movilidad funcional podrían obligarme a realizar?** Ninguno, no habría ni **Categoría laboral** (*Estatuto de los Trabajadores*), ni **Ocupación tipo**, que es como definimos la funciones que podemos realizar los trabajadores en el II Convenio Colectivo. La movilidad funcional abarcaría todas las del Grupo Profesional actual, salvo que estas sean habilitantes, y no se cobraría ningún complemento por hacer todas estas funciones.

■ **¿Podrían aplicar la movilidad geográfica que se establece en el Estatuto de los Trabajadores?** Si, al no encontrarse limitada por ningún Convenio Colectivo ni acuerdo.

■ **¿Cuánto me pagarán por mis trienios actuales y por los siguientes?** La empresa no estará obligada a pagarnos nada por nuestros trienios actuales ni por los siguientes. La obligación de pagar la antigüedad ha desaparecido del Estatuto de los Trabajadores.

■ **¿Tendríamos garantía de empleo hasta el 31 de diciembre de 2015?** No, no tendríamos garantía de empleo al quedar sin validez el actual preacuerdo y no existir acuerdo alguno que lo garantice.

¿QUÉ PASA SI VOTO SÍ?

■ Con el **SÍ** tendremos **garantía de empleo durante la vigencia del Convenio** (hasta el 31 de diciembre de 2015 y la ultractividad del mismo, con lo que nos vamos a **finales del 2016**, evidentemente con una perspectiva política y económica muy diferente en el conjunto del Estado)

■ Con el **SÍ se mantendrá la Estructura Territorial actual**, incluyendo a todos los actuales Centros de Producción, los Centros Territoriales y las Unidades Informativas.

■ Con el **SÍ no habrá movilidad geográfica**. Lo tendremos garantizado por el Convenio Colectivo y por el acuerdo base firmado por los sindicatos UGT, SI y USO.

■ Con el **SÍ no se aplicarán muchas de las medidas de la Reforma Laboral**, y otras se modularán sustancialmente en su aplicación.

■ Con el **SÍ tendremos un Sistema de Clasificación**, basado en los grupos profesionales, el ámbito de ocupación y la ocupación tipo. La movilidad funcional gratuita solo será dentro del ámbito de ocupación, al igual que sucede actualmente dentro de la Familia Profesional.

■ Con el **SÍ tendremos un sistema de retribución igual para todos**. Se acaba con la doble escala salarial de complementos, y todos los trabajadores que desarrollen la misma función tendrán la misma ocupación tipo y la misma escala salarial de Salario Base y complementos.

■ Con el **SÍ tendremos Antigüedad**: todos los trabajadores conservarán lo que cobran en la actualidad por antigüedad, y cobrarán 60 euros por los nuevos trienios, que ya no estarán limitados en número. El trienio que esté en vías de adquisición se consolidará hasta el 1 de octubre de 2013 con el anterior valor, y desde esa fecha hasta la fecha de adquisición del trienio a 60 euros.

Es cierto que el **SÍ conlleva una serie de recortes económicos, un sacrificio de los trabajadores que en ningún caso pasará del 5% del recorte sufrido por la Función Pública desde mayo de 2010**. En la Función Pública, además de este 5%, han perdido parte de sus días de asuntos propios y vacaciones, y ya no se les complementa por Incapacidad Temporal hasta el 100%.

Ahora **TÚ DECIDES CON TU VOTO**. Los que defendemos el **SÍ** en el referéndum hemos realizado asambleas generales y sectoriales en los Centros de Trabajo, hemos explicado todo lo que conlleva de garantías de futuro, y también de recortes. Pero en el otro lado hemos asistido, por parte de los que defienden el NO, a la mayor campaña de difamación y engaño que jamás se haya visto en la historia sindical de RTVE, no nos han explicado las consecuencias de la opción que defienden, ni se hacen responsables de ellas si lograsen abocarnos al abismo del NO.

Por el **empleo**, por el **futuro**, por **responsabilidad**...

¡VOTA SÍ!

